

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi banyak perusahaan yang saling bersaing untuk menguasai pasar sehingga dibutuhkan suatu cara agar perusahaan itu dapat bertahan dan berkembang lebih pesat. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan melatih karyawan agar menjadi tenaga kerja yang terampil sehingga nantinya dapat mewujudkan tujuan perusahaan, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia didalam perkembangan teknologi industri tampak berperan sekali. Walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia.. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Dalam suatu organisasi/perusahaan pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan

dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Miftah Thoha (2010:49) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat dipindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang di miliki, misalnya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi usang. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Agar para karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk di lakukan. Hal ini harus segera ditanggapi oleh para personalia atau atasan tentang bagaimana cara dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari pada karyawan.

Upaya mengukur dengan memacu kinerja dan kepuasan kerja itu tentu saja tidak lepas dari sistem kompensasi pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut, para karyawan atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

Peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut, dan usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan balas jasa baik berupa upah, gaji maupun premi balas jasa yang memadai dari perusahaan, memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat yang selanjutnya dapat meningkatkan produktifitas kerja, balas jasa tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya balas jasa mencerminkan keberadaan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Selain itu pemberian balas jasa misalnya, dengan pemberian kompensasi dan motivasi akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan karena secara tidak langsung perusahaan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga gairah kerja karyawan meningkat, terarahnya keputusan yang di ambil oleh perusahaan akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya

pada perusahaan tersebut. Singodimedjo dalam Suryaningsih (2009:2) Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, upah, tunjangan dan insentif, sedangkan untuk kompensasi non finansial adalah variasi tugas, identifikasi tugas, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi kerja dan pemberian status yang sesuai.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu di perhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu., oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Suryaningsih (2010:2). Orang – orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Termotivasi bekerja itu

untuk memotivasi kerja seorang pegawai yang diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan keamauan bekerja. Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting dengan pencapaian tujuan , yaitu produktifitas dan efisiensi.

Terpenuhi pemberian kompensasi dan motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktifitas serta kinerja karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Fenomena yang sering terjadi belakangan ini adalah kinerja suatu perusahaan yang tadinya baik kini mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang di dapat tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan menyebabkan motivasi karyawan menurun dan juga menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun dan berdampak pada nilai kontrak yang menurun, selain itu kualitas layanan yang ditawarkan oleh perusahaan lain lebih menjanjikan faktor tersebut yang di perhitungkan oleh para konsumen untuk menginginkan jasa dari Karita Moslem Square Surabaya.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui ada tidaknya dan seberapa besar pengaruhnya gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Karita Moslem Square Surabaya yang merupakan perusahaan busana yang mengonsentrasikan diri pada segmen kaum muslim muda , dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan kompleks pada sumber daya manusianya, khususnya pada karyawan. Dimana untuk mengantisipasi persaingan semakin ketat dengan perusahaan busana muslim lainnya, maka perusahaan menuntut para karyawan untuk ekstra kerja, yakni dengan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pengunjung serta peningkatan kinerja karyawan melalui hasil penjualan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Karita Moslem Square di Surabaya*“.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompesasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Karita Moslem Square di Surabaya ?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, kompesasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Karita Moslem Square di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Karita Moslem Square di Surabaya.
2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Karita Moslem Square di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberi suatu manfaat baik bagi perusahaan maupun akademik, antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan alternatif pengambilan keputusan bagi pihak manajemen perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai literatur dalam rangka aplikasi antara ilmu yang diperoleh dari lembaga pendidikan terhadap kondisi bisnis yang sebenarnya.